

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Melalui hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terkait peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada generasi milenial di Bandung dengan jumlah responden sebanyak 342, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada generasi milenial di Bandung.
2. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja pada generasi milenial di Bandung.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas pada generasi milenial di Bandung.
4. Motivasi kerja memiliki peran positif dalam memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada generasi milenial di Bandung.

5.2 Implikasi

Implikasi secara teoritis dalam penelitian ini, pengembangan karir yang dimiliki oleh generasi milenial diketahui memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat loyalitas yang dimiliki. Generasi milenial dengan pengembangan karir yang baik akan memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan generasi milenial dengan tingkat pengembangan karir yang rendah. Selain itu, pengembangan karir yang tinggi dapat memicu tingginya tingkat motivasi kerja yang juga berpengaruh secara signifikan dalam mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Artinya, motivasi kerja dapat memediasi terjadinya pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan. Implikasi teoritis ini juga diharapkan dapat memperkaya keilmuan psikologi industri dan organisasi.

Implikasi praktis dari penelitian ini dapat diimplementasikan bagi generasi milenial. Dalam persaingan kerja di dunia kerja yang semakin

kompleks ini, diharapkan generasi milenial dapat mengontrol dirinya untuk tidak berpindah pekerjaan selama 1-2 tahun masa kerja. Hasil penelitian ini terkait motivasi kerja juga diharapkan dapat memberikan masukan kepada generasi milenial untuk memiliki motivasi kerja yang baik agar karyawan terdorong untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas, meningkatkan produktivitas kerja, serta agar tercipta rasa keterlibatan akan perusahaan.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, peneliti memberikan rekomendasi-rekomendasi pada beberapa pihak yang terkait dengan penelitian ini.

1. Bagi Generasi Milenial

Berdasarkan penelitian ini, diketahui bahwa masih ada generasi milenial yang memiliki loyalitas yang rendah. Maka diharapkan generasi milenial lebih menumbuhkan kepedulian terhadap program perkembangan karir dan proses pengembangan karir yang ada di perusahaan. Serta generasi milenial diharapkan dapat memotivasi dirinya sendiri untuk berkontribusi dalam bekerja.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bentuk kepedulian terhadap karyawan yang bekerja di Perusahaan. Juga diharapkan bisa menjadi acuan dalam membuat program pengembangan karir, program kerja, maupun kebijakan mengenai karyawan. Perusahaan diharapkan dapat aktif melakukan sosialisasi dan interaksi terkait peran tiap-tiap karyawannya.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas sampel penelitian. Subjek dapat diperluas kepada generasi-generasi yang berbeda dengan tempat yang berbeda sehingga digeneralisasikan

penelitian dapat digunakan pada generasi lainnya. Lalu peneliti dapat melakukan pengkajian dengan cara memperdalam variabel penelitian lebih komprehensif dan lengkap dalam penelitian selanjutnya. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel yang telah diteliti oleh peneliti dengan merubah salah satu dari tiga variabel yang ada pada judul.